

Základná škola Kežmarská 30, 040 11 Košice
ZO OZPŠaV pri ZŠ Kežmarská 30, 040 11 Košice



Kolektívna zmluva
na roky 2018 - 2022

Košice, január 2018

Kolektívna zmluva na roky 2018 - 2022
uzatvorená dňa 8.1.2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou školou so sídlom v Košiciach, Kežmarská 30, IČO: 35 542 624, zastúpenou Mgr. Pavlom Horňákom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Kežmarská 30, 040 11 Košice, zastúpenou Mgr. Danielou Bajerovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 8.1.2018 (ďalej len odborová organizácia)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto označenia Dohoda o spolupráci medzi Radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Košice 1 a Mestom Košice skratka „Dohoda“.
- 3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a končí dňom 31. decembra 2022, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dohodnutá inak.

Článok 2
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 3
Príplatky, odmeny a náhradné voľno

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** veku vo výške jeho funkčného platu.
- 3) Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu do **20 €/deň** (mimo prázdnin) zastupujúcemu zamestnancovi.
- 4) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že náhradné voľno za prácu v škole v prírode (ŠvP) a na lyžiarskom výcvikovom kurze (LVK) bude zamestnávateľ poskytovať nasledovne:
 - a) ŠvP, LVK päťdňový - **2 dni NV**
 - b) ŠvP, LVK šesťdňový - **3 dni NV**, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu zamestnancovi školy za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce pri dosiahnutí **60 rokov** veku vo výške 60 % funkčného platu zamestnanca.

Článok 4 **Pracovný pomer na dobu určitú**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno - vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci projektu.

Článok 5 **Osobný príplatok**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla na začiatku školského alebo kalendárneho roka na celý školský alebo kalendárny rok.
- 4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).
- 5) Zamestnávateľ vyčlení objem finančných prostriedkov na zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov na úrovni zodpovedajúcej 10 % ich tarifných plátov. Zamestnávateľ tieto finančné prostriedky vyplatí nepedagogickému zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne alebo formou odmeny vo výške najmenej 10 % jeho platovej tarify.

Článok 6 **Príplatok za zmenu**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu
 - a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 25 €,
 - b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne v sume 20 €.

Článok 7 **Výkonnostný príplatok**

- 1) Zamestnávateľ poskytne mesačne výkonnostný príplatok zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce podľa množstva a kvality práce. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok.

Článok 8 **Plat, výplata platu a zrážky z platu**

- 1) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 12. dňa v mesiaci.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 11
Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12
Dovolenka za kalendárny rok

- 1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 2, predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v ZP o dva týždne.
- 2) Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov, patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.
- 3) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie na pripomienkovanie legislatívy súvisiacej so školskými zamestnancami najviac 5 dní z fondu pracovného času, po preukázaní uvedenej činnosti.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.
- 5) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 14
Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
- 2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 15

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 16

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciok udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov.

Článok 17

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov - bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 18

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny v rámci jednej pracovnej zmeny, pri rozdelení pracovnej zmeny na dve alebo viacero častí sa tieto časti sčítavajú.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ rozšíril okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie o osoby pracujúce na základe dohody o pracovnej činnosti, brigádnickej činnosti a dohody o vykonaní práce.

Článok 19
Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 20
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je **1,5 %** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- 2) Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 3 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vo výške **2 %** jeho funkčného platu.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie nasledovne :
 - a) sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov
 - b) sumou uhrádzanou podľa Zásad na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

Štvrtá časť
Článok 21
Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. 9. a za celý rok do 15. 2. v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že kolektívnu zmluvu zverejní na svojej internetovej stránke bezodkladne po jej podpise zmluvnými stranami.

V Košiciach dňa 8. januára 2018

.....
Mgr. Pavel Hornák
riaditeľ školy

.....
Mgr. Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Kežmarská 30, 040 11 Košice, splnomocňuje týmto **Mgr. Danielu Bajerovú**, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2018 - 2022, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2018 - 2022 v mene našej základnej organizácie.

V Košiciach dňa 8. januára 2018

Za výbor ZO OZPŠaV:

Členovia RNDr. Adriana Vargová

Mgr. Henrieta Halásová

Plnomocenstvo prijímam.

V Košiciach dňa 8. januára 2018

.....
Mgr. Daniela Bajerová

Podmienky na priznanie osobného príplatku

P.č.	Kritérium - úloha	Počet bodov
1.	Hodnotenie pedagogického zamestnanca za minulý šk. rok	0 - 5
2.	Osobnosť učiteľa (iniciatíva, tvorivosť, autorita, dochvilnosť...)	0 - 5
3.	Kvalita vedenia triednych kolektívov a spolupráca s rodičmi	0 - 5
4.	Vedenie MZ a PK v škole vrátane metodologickej administratívy	0 - 5
5.	Vedenie VP, koordinátori VMR, PDZ, ŠPZ	0 - 3
6.	Vedenie zápisníc z porád, kroniky, knižnice	0 - 2
7.	Spolupráca s MŠ, knižnicou, získavanie žiakov do 1. a 5. ročníka	0 - 3
8.	Aktívne prispievanie na web stránky školy	0 - 5
9.	Vedenie kabinetu a odbornej učebne	0 - 5
10.	Práca v inventarizačnej komisii, vo výbore ZO OZ, v Rade SF, Rade školy	0 - 2
11.	Oprava písomných a laboratórnych prác žiakov, predpisovanie zošitov	1 - 5
12.	Vedenie internetovej žiackej knižky, prerušovaná pracovná doba	1 - 5
13.	Príprava žiakov na prijímacie skúšky na stredné školy	0 - 2
14.	Aktívna účasť na metod. podujatiach, publikačná činn., ped. čítanie...	1 - 3
15.	Organizácia vzdelávania pedagogických pracovníkov	1 - 3
16.	Vysielanie v šk. rozhlase, príprava kultúrnych programov, súťaží	0 - 5
17.	Organizovanie okresných a vyšších kôl súťaží a olympiád	0 - 5
18.	Umiestnenie žiakov na 1.- 3. mieste v súťažiach za minulý školský rok	1 - 3
19.	Starostlivosť o individuálne integrovaných žiakov	0 - 3
20.	Organizačná a iná pomoc vedeniu školy, zastupovanie vedenia	1 - 3
21.	Tematická výzdoba školy a nástieniek na chodbách	0 - 5
22.	Starostlivosť o kvetinovú výzdobu školy a átrium školy	0 - 3
23.	Získavanie sponzorskej finančnej a materiálnej pomoci škole	1 - 5
24.	Zabezpečovanie údržby triedy, šport. areálu a ostatného zariadenia	0 - 5
25.	Starostlivosť o vzornú čistotu a hygienu školských priestorov	0 - 5
26.	Iné neopakujúce sa jednorazové aktivity podľa určenia	0 - 5
27.	Neplnenie povinností, meškanie na vyučovanie, poškodzovanie imidžu školy	- 1

Poznámka: Hodnota bodu sa vypočíta podielom sumy finančných prostriedkov určených na osobné ohodnotenie a súčtom získaných bodov za školu. Výška osobného príplatku jednotlivca sa určí vynásobením hodnoty bodu počtom získaných bodov za sledované obdobie a zaokrúhlením na eurá nahor.

V Košiciach dňa 8. januára 2018

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) a rozpočet SF vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy, z efektívneho a účinného organizovania spoločných akcií.

(2) Použitie sa riadi zákonom č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) Prostriedky SF sú určené pre zamestnancov školy a ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrované deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu do 26 rokov veku).

(4) Prostriedky SF možno poskytnúť v rozsahu stanovenom rozhodnutím Rady sociálneho fondu aj pre dôchodcov, ktorí prvý krát odišli do dôchodku zo ZŠ Kežmarská 30.

Článok 2

Hospodárenie s fondom

(1) Prostriedky SF sú vedené na účte číslo: **0504 596 004 / 5600** vedené v Prima banke.

(2) Povinný a ďalší prídelený vo výške **1,5 %** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný mesiac uhrádza zamestnávateľ do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca (§ 6 ods.2 zákona 77/2008 Z.z.).

(3) **Zúčtovanie finančných prostriedkov** za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ **do 31.1.** nasledujúceho roka.

(4) Príspevky a sociálne výpomoci zo SF budú jednotlivým zamestnancom pridelené na základe žiadosti a **po odsúhlasení Radou SF**, doloženej dokladom (kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára, dokladom o práceneschopnosti a pod.).

(5) Na týždenné aktivity uvedené v článku 3 môže zamestnanec využiť príspevok **len na jednu aktivitu** v kalendárnom roku.

Článok 3

Použitie fondu

(1) Na domáce doplnkové rekreácie sa poskytne príspevok	
- pre zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	50,- €
- pre rodinného príslušníka vo výške 70% nákladov, maximálne však	25,- €
(2) Na domáce detské tábory a ŠvP sa poskytne príspevok	
- pre dieťa zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	50,- €
(3) Na domácu doplnkovú rekreáciu alebo víkendový pobyt v rekreačnom zariadení sa poskytne príspevok na osobu a noc	
- pre zamestnanca	10,- €
- pre rodinného príslušníka	5,- €
(4) Na absolvovanie týždenných domácich rekondičných pobytov	
- pre zamestnanca	83,- €
(5) Na kultúrne a športové akcie, maximálne však súhrnne za rok	50,- €
(6) Na hromadné školské podujatia (na osobu) (Deň učiteľov, záver roka.....	20,- €

(7) Na mamografické vyšetrenie žien alebo vyšetrenie mužov na základe mikrovlnnej rezonancie.

(8) Na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s rozlúčkou s dôchodcami alebo odchádzajúcimi zamestnancami.

(9) Na pokrytie všetkých nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov. Použitie prostriedkov pre tento účel schváli Rada SF.

(10) Na športové podujatia organizované pre školských zamestnancov po schválení Radou SF. SF prispeje na poistenie účastníkov akcie, občerstvenie, zakúpenie cien a iné náklady priamo spojené s organizovaním akcie. Ak škola vyšle športovcov (zamestnancov) na okresné a vyššie kolá športovej súťaže, uhradia sa zo SF náklady podľa zákona 283/2002 o cestovných náhradách.

(11) Zo SF budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci:

- pri úmrtí zamestnanca **166,- €**

Finančná výpomoc na pohrebné trovy sa môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov na pohreb zamestnanca.

(12) Pri úmrtí rodinného príslušníka sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc:

- ak nemá žiadne alebo má jedno nezaopatrené dieťa **233,- €**

- ak má dve nezaopatrené deti **266,- €**

- ak má tri a viac nezaopatrených detí **299,- €**

(13) Ak zamestnanec má diagnózu CA, TBC **200,- €**

(14) Pri práceneschopnosti zamestnanca je príspevok na deň **5,- €**

maximálne však do výšky **165,- €**

(15) Pri nepretržitej práceneschopnosti maximálne **165,- €**

(16) Pri pracovnom jubileum 25 odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania, z toho minimálne 10 rokov v rezorte školstva **67,- €**

a pri nepretržitom zamestnaní 25 rokov v rezorte školstva **133,- €**

Odmena sa poskytuje na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.

(17) Peňažné či nepeňažné dary sa môžu zo SF poskytnúť po schválení Radou SF:

- osobám, ktoré vykonávajú prospešnú činnosť pre zamestnancov školy

- pri ocenení školských zamestnancov

- pri udelení ocenenia Jánskeho plakety

zlatá plaketa **100,- €**

strieborná plaketa **67,- €**

bronzová plaketa **35,- €**

(18) Príspevok na úhradu 60 % výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa poskytne zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima (§ 2 písm. a) zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime) a skutočné náklady na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,50 € mesačne, súhrnne za zamestnancov najviac do výšky 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (§ 3 ods. 1 b) zákona 375/1996 Z.z.).

(19) Zo SF v odôvodnených prípadoch po schválení Radou SF môžu byť poskytované návratné bezúročné pôžičky pre jedného zamestnanca v roku maximálne do výšky **166,- €**

Článok 4
Záverečné ustanovenia

- (1) Súčasťou Zásad tvorby a čerpania SF je rozpočet SF na príslušný rok (príloha č. 4).
- (2) Minimálny rezervný zostatok na účte SF sa stanovuje na 300,- €
- (3) Rada SF rozhoduje o všetkých príspevkoch s prihliadnutím na celkové historické čerpanie zo SF jednotlivými zamestnancami a vedie o tom evidenciu.
- (4) O iných príspevkoch zo SF a zmene rozpočtu rozhoduje Rada SF.
- (5) Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú účinnosť 1.1.2018.

V Košiciach dňa 8. januára 2018

.....
Mgr. Pavel Horňák
riaditeľ školy

.....
Mgr. Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018	
a/ celkový prídel do SF vo výške 1,5 %	5 000,00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 549,91 €
c/ iné príjmy	<u>0,00 €</u>
Spolu:	6 549,91 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018	
a) Víkendové pobyty	200,00 €
b) Ozdravné pobyty	300,00 €
c) Doplnkové rekreácie	100,00 €
d) Detské tábory	200,00 €
e) Zázjazdy	3 000,00 €
f) Sociálne výpomoci	100,00 €
g) Príspevok pri PN	1 200,00 €
h) Starostlivosť o zdravie	100,00 €
i) Pracovné jubileá	0,00 €
j) Kultúrne akcie	500,00 €
k) Športové akcie	200,00 €
l) Rozlúčka s dôchodcami	0,00 €
m) Kvetinové dary	50,00 €
n) Peňažné a nepenažné odmeny	350,00 €
o) Ostatné výdaje	<u>200,00 €</u>
Spolu:	6 500,00 €

V Košiciach dňa 8. januára 2018

.....
 Mgr. Pavel Hornák
 riaditeľ školy

.....
 Mgr. Daniela Bajerová
 predsedníčka ZO OZPŠaV

Okruh pracovných činností v zmysle Článku 10

Zamestnávateľ a odborová organizácia v zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej zákon) dohodli nižšie uvedený okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona nezávisle od dĺžky praxe.

Okruhy pracovných činností

- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania**
 - udržiavanie čistoty a poriadku,
 - čistenie a upratovanie veľkých plôch,
 - čistenie všetkých typov rozoberateľných okien,
 - čistenie a údržba priestorov vrátane čistenia plôch chemickými prostriedkami,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác**
 - základná údržbárska práca,
 - školnícka práca vrátane jednoduchej remeselnej údržby objektov,
 - obsluha jednoduchého strojového zariadenia,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu manipulácie**
 - vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie,
 - evidovanie korešpondencie v registratúrnych denníkoch,
- ✓ **administratívne, pokladničné a odborné činnosti s prevahou duševnej práce**
 - pokladničná práca,
 - organizovanie a zabezpečovanie administratívnej agendy vedúceho zamestnanca,
 - spracovanie prehľadov, výkazov alebo štatistík,
 - zabezpečovanie činnosti podateľne alebo správy registratúry,
 - zabezpečovanie a usmerňovanie práce registratúr zamestnávateľa,
 - koordinovanie a organizovanie prác zamestnancov,
 - zásobovanie skladov tovarom vrátane fyzickej inventarizácie, prepočet a sumarizácia hodnoty zásob, odsúhlasovanie s účtovnými dokladmi, vyhotovenie protokolu,
- ✓ **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia ekonomiky**
 - jednoduchá účtovnícka práca, vedenie jednotlivých účtov, kontrola správnosti účtovných dokladov,
 - zabezpečovanie účtovníckej agendy,
 - zabezpečovanie prác na úseku rozpočtovania a financovania,

KOLEKTÍVNA ZMLUVA VYŠŠIEHO STUPŇA
PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ
POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA
Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM
ZÁUJME
NA ROK 2018

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2018

zmluvné strany

zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a

Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU VYŠŠIEHO STUPŇA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV, KTORÍ PRI
ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ
NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
A O ZMENE A DOPLNENÍ NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH
PREDPISOV
NA ROK 2018**

Čl. I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2018 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú :
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak,
 - l) zamestnávatelia, o ktorých to ustanoví osobitný predpisa ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Čl. II Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2018 o 4,8%.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že zástupcovia zamestnávateľov najneskôr do 30.3.2018 predložia zástupcom zamestnancov návrh zmeny zákonnej úpravy stupníc platových taríf uvedených v zákone o odmeňovaní.
5. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2018 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2017 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2017, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2017 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
8. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV **Záverečné ustanovenia**

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2018, nadobúda účinnosť 1. januára 2018 a končí 31. decembra 2018.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2018 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Závazky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 29 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 7.decembra 2017